

FNV Procesindustrie
Gotlandstraat 2a
7418 AZ Deventer

T.a.v. mevr. Margreet Pasman
Email: Margreet.pasman@fnv.nl

Amersfoort, 31 januari 2024

Betreft: CAO brief Norit Nederland – voorstel

Geachte mevrouw Pasman , beste Margreet,

Op donderdag 18 januari jl. hebben we een eerste overleg gehad waarin FNV en kaderleden de door hen gestuurde voorstellenbrief hebben toegelicht. Naar aanleiding hiervan hebben wij onze voorstellenbrief geformuleerd, waarin wij tevens in gaan op de door FNV gedane voorstellen.

Ons voorstel is als volgt:

1. Looptijd

Een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 maart 2024 tot 1 maart 2026.

2. Salariëring

Wij hebben nauwkeurig gekeken naar de salarisontwikkelingen van de afgelopen en komen tot de conclusie dat we voor lopen op de chemische sector. Daarnaast hebben we vorig jaar een aanzienlijke salarisverhoging doorgevoerd, zeker voor de lagere salarisgroepen die door hoge inflatie ook het meest geraakt werden. Er is nu noodzaak om het bedrijf financieel gezond te houden met de uitdagingen die er zijn op concurrentievlak, maar ook op het gebied van duurzaamheid. Tevens is het van belang dat er een gezond evenwicht blijft tussen de medewerkers binnen en buiten de CAO.

Wij bieden een structurele loonsverhoging, opgebouwd uit twee componenten:

- De salarissen worden per 1 maart 2024 structureel verhoogd met 2,25% per maand op het schaalsalaris en
- De salarissen worden per 1 maart 2025 structureel verhoogd met 2,25% per maand op het schaalsalaris.

3. Loondoorbetaling bij ziekte

We stellen voor om artikel 18, lid 2 te verwijderen en lid 3 als volgt aan te passen:

Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet, de Wet Arbeid en Zorg en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

- a. Loondoorbetaling eerste periode van 52 weken: Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel

7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald, welke Norit aanvult tot 100% van het netto maandinkomen gedurende de eerste 26 weken en tot 85% in week 27 tot en met 52.

- b. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen, tot het maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de Coördinatiewet SV, worden doorbetaald, welke Norit aanvult tot 70% van het netto maandinkomen indien werknemer voldoet aan de verplichtingen die aan hem worden gesteld in het kader van de Wet Verbetering Poortwachter.

4. Vervangingstoelage

We stellen voor om artikel 13, lid 7 als volgt aan te passen:

Heeft de werknemer een functie volledig waargenomen, welke één groep hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, dan ontvangt hij voor iedere dienst, waarin hij de hogere functie waarneemt, een toeslag op zijn schaalsalaris van 0,25%. Bij volledige waarneming van een functie welke meer dan één groep hoger is ingedeeld, bedraagt de toeslag 0,5%.

Deze toeslagen worden niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie in een functiegroep met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

5. Resultaatafhankelijke beloning

Graag herschrijven we Bijlage III naar het nieuwe fiscale jaar, dat gelijk is aan het kalenderjaar en vervangen we Cabot door Norit.

De uitbetalingsvoorwaarden formuleren we dan als volgt:

- Om voor uitbetaling in aanmerking te komen moet een medewerker tenminste drie maanden voor het einde van het lopende fiscale jaar in dienst zijn en nog in dienst zijn op het moment van uitbetaling, zijnde in de derde maand na aflopen van het betreffende fiscale jaar.
- Medewerkers die niet het gehele jaar in dienst waren, krijgen de RAB pro rato uitbetaald.
- Medewerkers met een parttime dienstverband krijgen de RAB pro rato uitbetaald.

Er komt meer eenheid en afstemming in de bepaling en uitvoering van de RAB op de verschillende locaties conform de cao, met ruimte voor maatwerk-doelstellingen per locatie. Het streven is, om op uiterlijk in de derde maand van het lopende fiscale jaar de doelstellingen te communiceren.

6. Pensioen

We verwachten binnenkort meer informatie te zullen krijgen over de richting die BPL op gaat. We stellen voor om een werkgroep samen te stellen, zodat we met deze groep een bijeenkomst kunnen plannen zodra de benodigde informatie ontvangen is.

Naast bovenstaande voorstellen reageren wij op de volgende voorstellen die door FNV zijn aangedragen:

RVU verlengen

FNV stelt voor de RVU te verlengen vooruitlopend op mogelijke verlenging of verruiming van de overheid. We hebben nog geen ervaring opgedaan met de RVU en verwachten de eerste deelname op 1 augustus 2024. De huidige regeling loopt af op 31 december 2026. We stellen dan ook voor dit

onderwerp te parkeren voor het overleg over een volgende cao. Daarmee zijn we ruim op tijd en een verlenging is eenvoudig te realiseren.

Werkzekerheid

Na hierover uitgebreid gesproken te hebben met elkaar zien wij geen toegevoegde waarde in hierover afspraken maken. We zijn zelf kritisch op de inzet van uitzendkrachten en maken hier alleen langer gebruik van wanneer de werkzaamheden deze flexibiliteit vragen.

PAWW

Met het opnieuw aansluiten bij PAWW is dit herstelt. Medewerkers zijn direct weer volledig verzekerd voor het derde WW jaar.

Werkdruk

Werkdruk is een complex onderwerp, waarbij naast objectieve criteria ook veel subjectieve criteria spelen. We hebben hier als bedrijf aandacht voor en zullen dit zeker naar de toekomst voortzetten. We stellen voor dat de lokale ondernemingsraden dit waar nodig bespreken met de lokale bestuurder.

Ongewenst gedrag

Wij vinden dit net als FNV een belangrijk onderwerp. Daarom hebben we in overleg met de GOR een aanvullende MTO gedaan. De resultaten hiervan zullen binnen enkele weken eerst met de GOR en daarna met de onderneming gedeeld worden. Daarna zal ook met de GOR afgestemd worden welke vervolgstappen er genomen worden. De resultaten van het onderzoek kunnen ook met FNV gedeeld worden.

Functiebeschrijving en -waardering

Dit is een lopend project, zoals dit ook tijdens het vorige overleg besproken is. Wanneer er meer capaciteit beschikbaar is voor dit project, kunnen we sneller voortgang maken. Tevens zullen we zorgen voor borging naar de toekomst, waarbij tenminste elke drie jaar gecontroleerd wordt of een functieprofiel up-to-date is danwel aanpassing behoeft.

Duurzame inzetbaarheid

Zoals tijdens de onderhandelingen vorig jaar reeds besproken is, zal de gemoderniseerde cao mogelijkheden moeten bieden op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Dit kan in die werkgroep dus verder besproken worden.

Graag lichten we tijdens de bijeenkomst op 1 februari onze voorstellen toe en gaan we verder met elkaar in gesprek.

Met vriendelijke groet,

Joost Haasdijk
Rozemarijn Blanken

namens
Norit Nederland B.V.